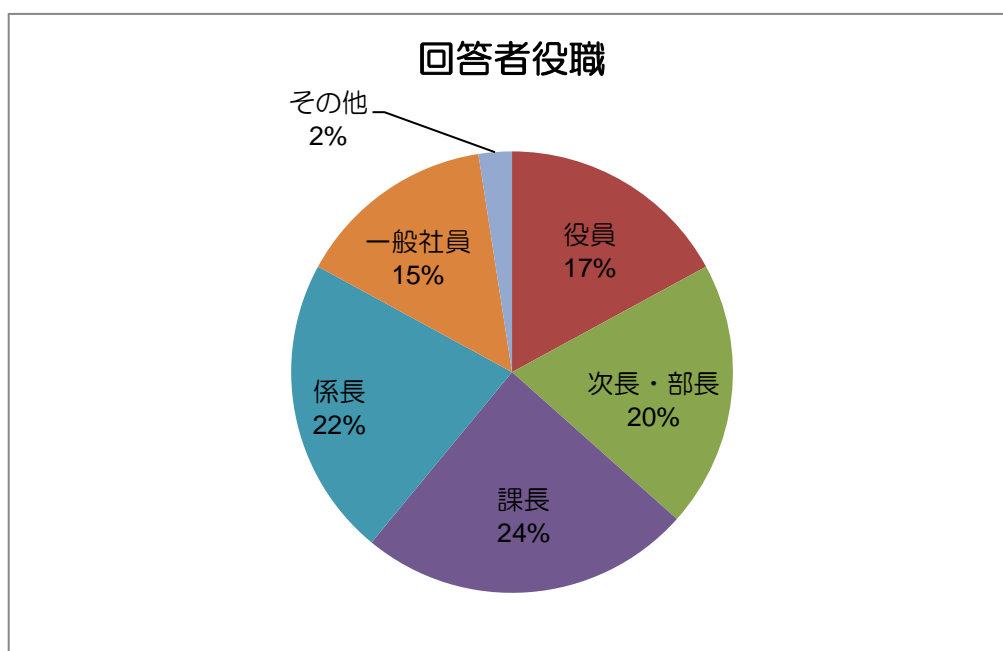
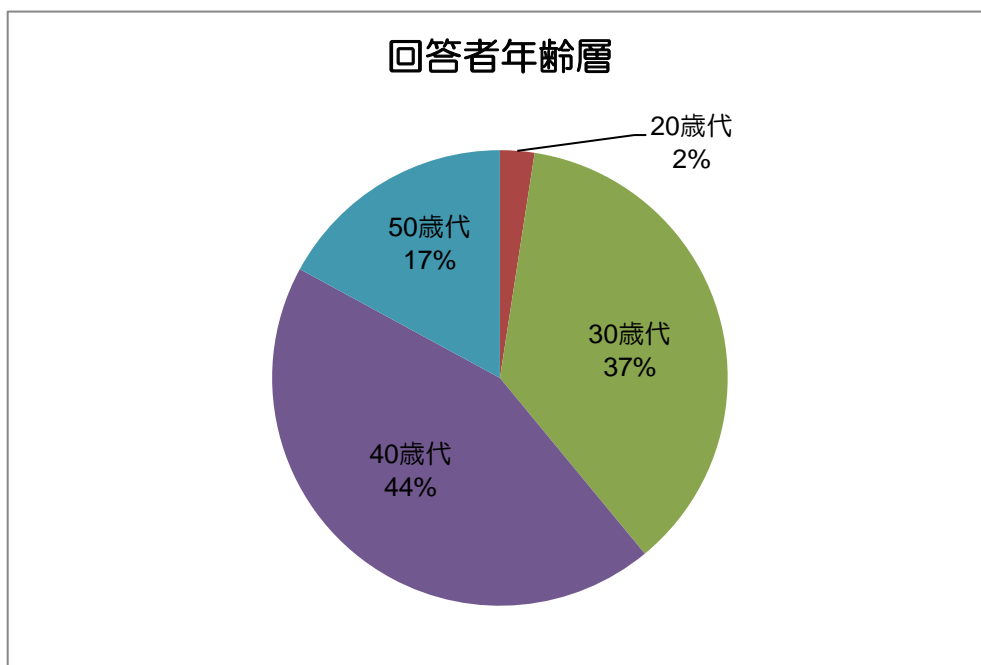
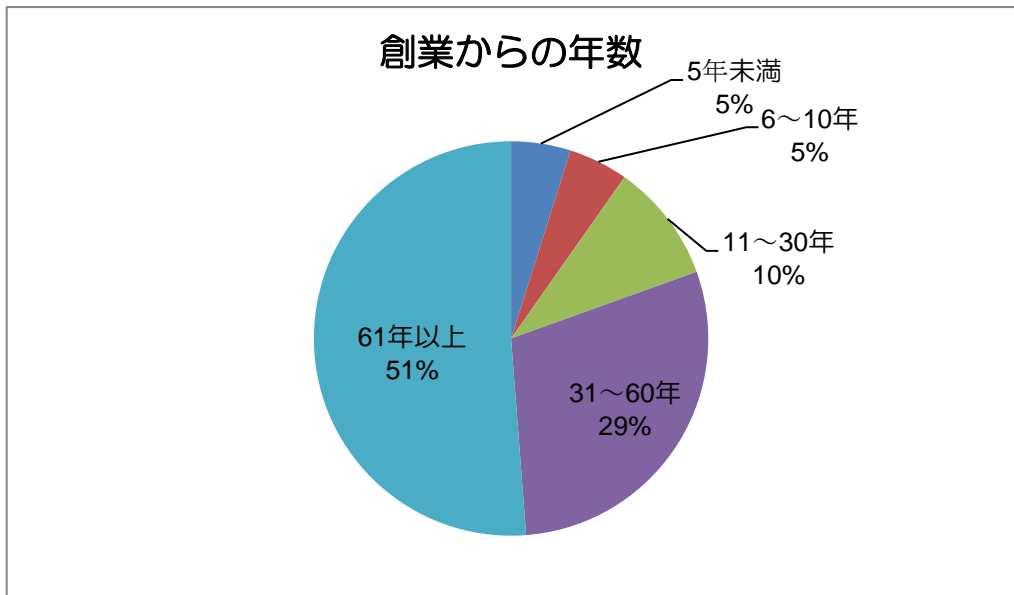
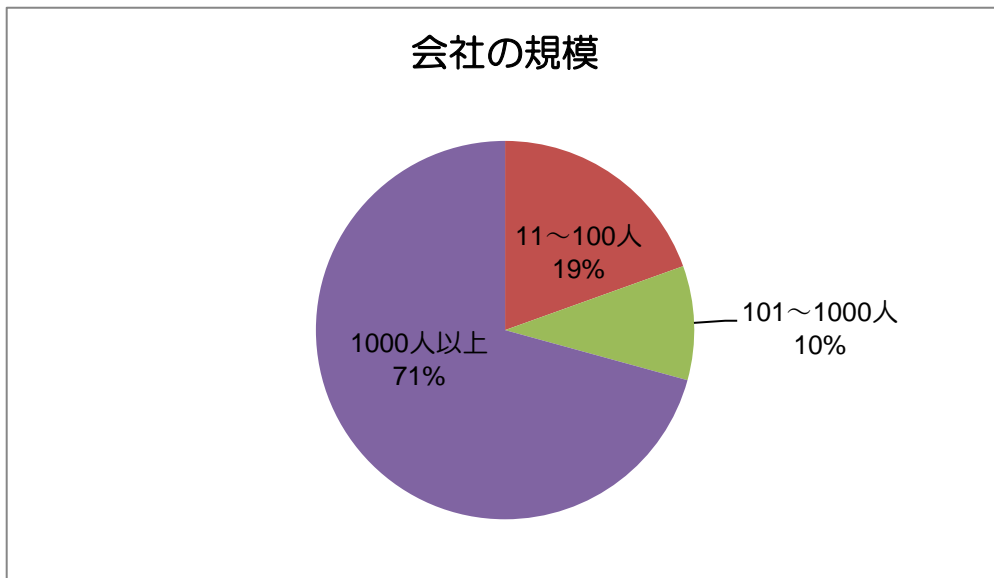
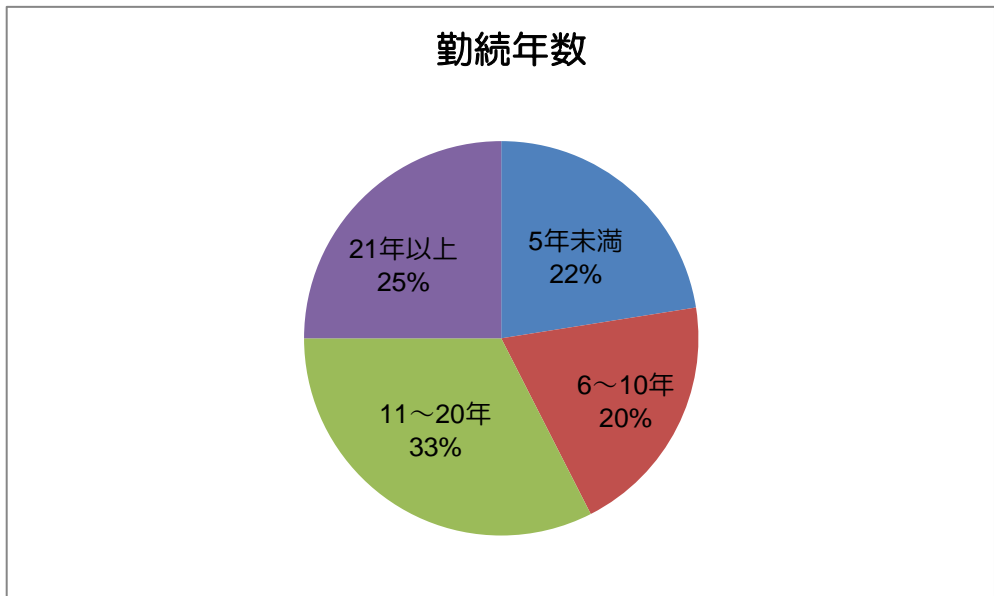


男性社員に聞く「女性社員の活躍推進」に関するアンケート調査

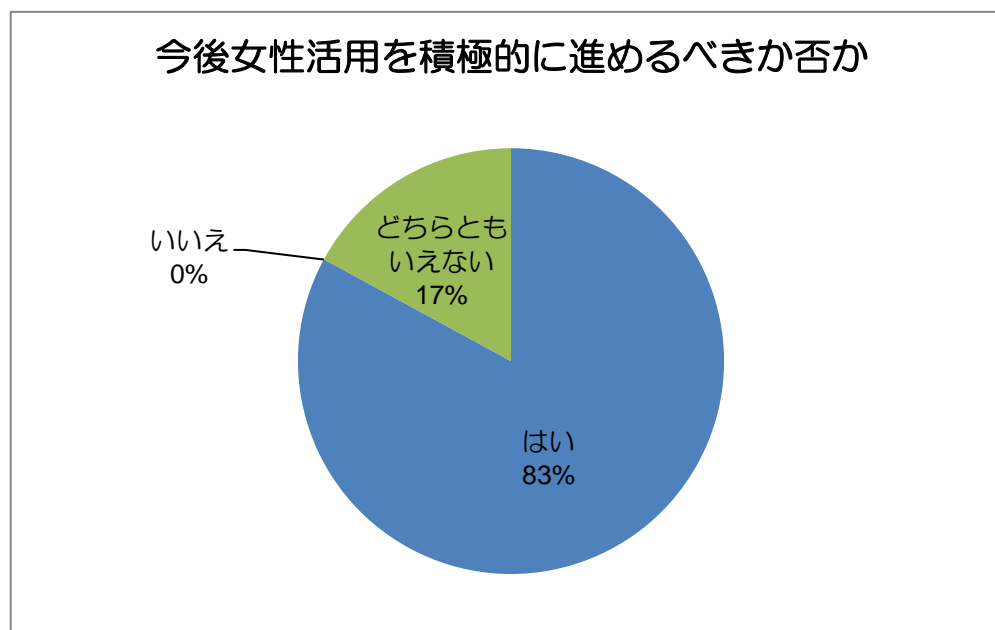
「現在の女性社員の仕事の内容、職場、働き方に関して男性社員はどう感じているか」

【回答者像】（総数 41）





問1. これからの日本社会は、女性社員をより積極的に活用していかなければならないと思うか。「はい」「いいえ」「どちらともいえない」で回答。



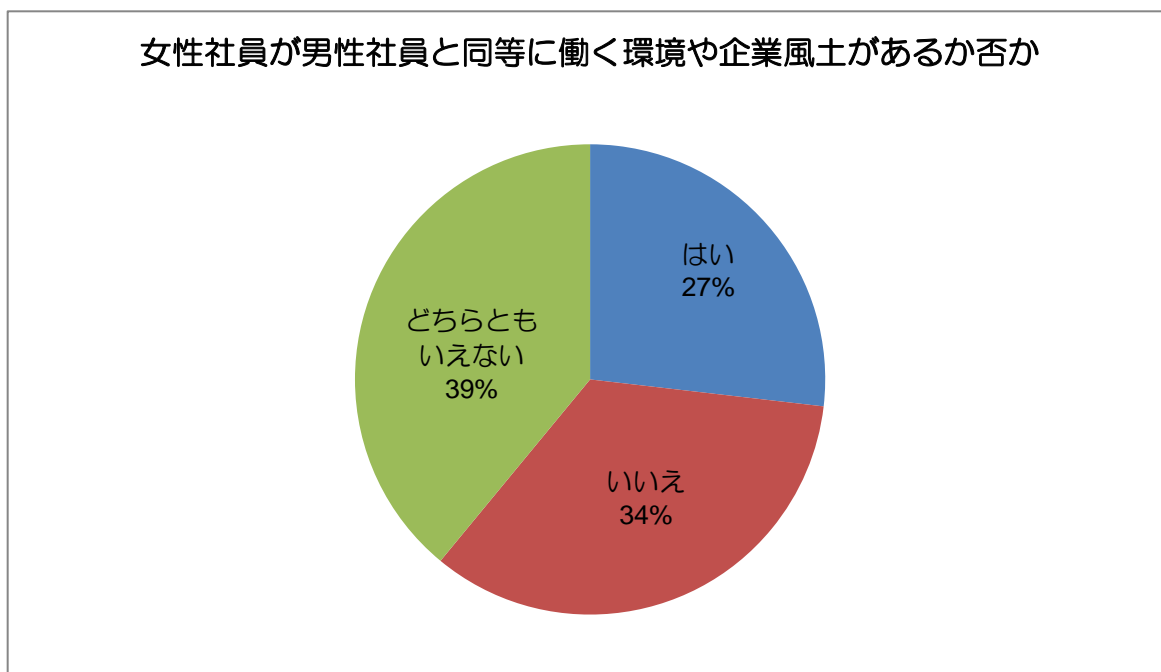
問2. 問1で「はい」と答えた方に対して

貴社において、女性社員のどのような特徴をどのような場でもっと活かせると思うか。

業種	年齢層	自由回答
小売業	50代半ば	業務の内容から女性の感覚・視点も重要である。
製造業	50代半ば	圧倒的に女性の顧客が多いため、常に女性の目線で考えることが重要。
〃	50代	ホスピタリティを上手にビジネスの場に活かす。
〃	40代前半	男性との視点の違い、特性、感性の違いを女性向けの商品開発に活かせる。
運輸業	30代半ば	きめ細かいフォローを固定顧客対応に、女性ならではの視点を一般顧客向けのセールスに活かす。
〃	20代	男性の多い業界の中で、女性社員の発信力、流行を捉える感性は有効。
不動産業	30代後半	女性社員のコミュニケーション能力の高さは接客折衝の場で高い効果が期待できる。
サービス業	50代前半	対人関係の気配りや作業の細かな確認などで活かせる。
通信業	30代後半	女性向けの商品に対して、女性の感性だけでなく、出産や子育ての経験が活かせる。
金融業	40代前半	法人営業、個人営業のセールスに活かせる。

問 3. 現在、貴社では女性社員が男性社員と同等に働く環境や風土があると思うか。

「はい」「いいえ」「どちらともいえない」で回答。

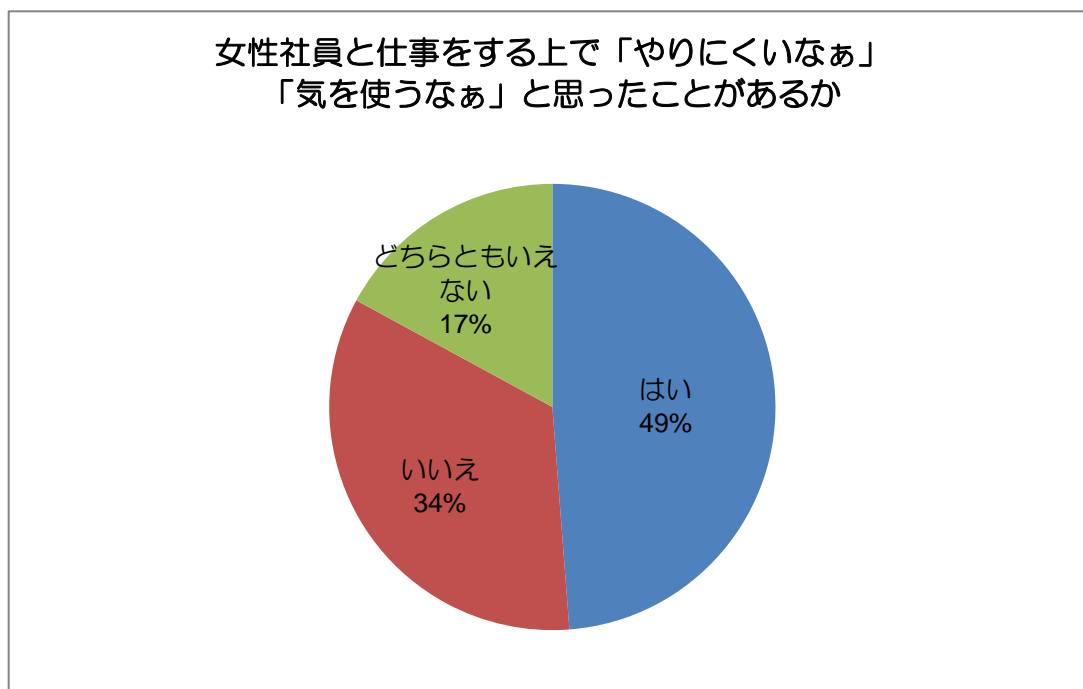


問 4. 問 3 で「いいえ」と答えた方に対して

貴社にどのような環境や風土があったら、より女性社員が働きやすくなると思うか。

業種	年齢層	自由回答
小売業	30 前半	休暇の取りやすさ、快適な職場環境、事業所内での育児、重量物運搬の省力化など。
〃	50 代半ば	企業規模の問題で、出産・育児などの長期休暇に対応できる必要がある。
製造業	50 代	女性的な発想や行動、対人スキルなどがビジネスに有効であることを認める風土が必要。
情報・通信	30 代前半	新卒採用から男女比率を同等まで高めることが働きやすい環境に繋がると思う。
運輸業	40 代半ば	女性だけの職場を創り、その職場が増殖していけば全体的な男女バランスが良好になり働きやすくなるのでは？ Job description が一般的になれば、もっと女性の進出する機会が増えると思う。
〃	20 代	個人に頼り過ぎる環境・風土をなくすこと、男性・女性お互いが性別を過剰に意識しないこと。
〃	40 代後半	環境として、特に既婚、子供がある女性の働きやすさを表現するために、労働時間の弾力運用・ワークシェア・教育支援が必要。風土として、男尊女卑意識の払拭と女性自身の自律性。
サービス業	30 代	管理職が結婚・出産＝退社という意識が強いため、女性に重要に仕事を任せない傾向にある。経営と人事が固定観念を払拭し、男女ではなく個人の能力を見抜き管理職に登用するなど思い切った対応が必要。また、仕事と子育てを両立させる支援制度（子育て一時金、退職者の再雇用制度、託児所の設置など）を可能な範囲で整備すればよい。

問 5. 女性社員と一緒に仕事をしていく上で、「やりにくいなあ」「気を遣うなあ」と思ったことがあるか。「はい」「いいえ」「どちらともいえない」で回答。



問 6. 問 5 で「はい」と答えた方に対して
具体的にはやりにくいと思ったのはどのような点か。

業種	年齢層	自由回答
小売業	40代半ば	仕事を進めるにあたり、「木を見て森を見ず」というような傾向があると共に、判断基準が感情的に部分があり、ロジカルな戦略設定に欠ける。感情部分は組織や人間関係の部分にまで及ぶとともに、女性同士の結託という段階にまで及ぶと「いじめ」に近い状況を作り出してしまっている。アフター5のコミュニケーションへの参加機会もほとんどないため、溝の修復が難しい。
〃	50代半ば	基本的な人生観の違いや考え方が違うという認識がないと難しいと思う。女性スタッフと仕事をしていてもなんとなく根本のところできみ合っていないなあと感じる場合がある。また、なにげなく使う言葉づかいでも誤解を生むことがあり、女性スタッフと話すときは言葉を選ぶのに気をを使う。
製造業	40代前半	論理的な良し悪しよりも自分の好き嫌いで行動しがちな点。組織よりも自分の都合を優先する傾向がある点。
情報・通信	40代前半	時に論理や合理性よりも感情や直感が先行する場合があったり、人によってはビジネスシーンで表情や態度にそのあたりが露骨に見えてしまう時。
〃	40代前半	深夜までの仕事は何日も続くような、睡眠時間の取れない体力勝負の仕事をどこまで指示するか、男性に頼むのに比べて一瞬躊躇する。
運輸業	40代半ば	どうしても対異性ということで「セクハラ」は無視することはできないので、男性社員に対する時と比べ、ある一定の距離を置かなければならないと思うし、他からそう見られないための配慮は必要だと思う。
〃	30代半ば	自分自身は気を使わないが、職場全体で「女性だから・・・」の雰囲気がある。女性自身も「私はオンナだから」との意識で積極的に動こうとはしない。

業種	年齢層	自由回答
運輸業	40代後半	過去の経緯で女性が差別的に扱われてきた事項を前面に出し、自らが男性と同じ土俵で闘い勝ち抜くための意識の変革、業務知識の修得、時間の有効活用、人間づきあいを自己本位に解釈し、協同で仕事を進めるスタンスに立たないこと。
サービス業	30代	物事を身近な視点ばかりで考えるようなところがある。深夜までおよぶ時間外労働を指示できない。社内でグループをつくり、上司、同僚等の噂をする。発言によっては、セクハラと言われかねないため、言葉を選ばなくてはならない。
〃	40代半ば	比較的早い段階できちんと上下関係を構築しておかないと、いったん馴れ合いになった関係は男性同士の場合より改善しにくい。
金融業	30代	歴史的に女性社員に責任ある業務を任せてこなかったという経緯もあり、超繁忙期であっても事務的な業務以上のものを依頼しづらい風潮がある。
〃	40代前半	女性活躍推進を男女平等と勘違いして職場に臨んでくる女性が多くいること。男女の性的相違を踏まえたうえでの相互補完が真の活躍推進であると思う。

問7. 社会でより活躍してもらうために、女性社員に望むことは何か。

業種	年齢層	自由回答
小売業	30代半ば	自然体でいてほしい。勝間的な発想は逆に活躍の範囲を狭めると思う。が、出来る範囲で継続的に仕事をする”意思表示”が必要だと思う。どちらかと言えば、女性より男性側の意識の方の問題が大きい。
〃	40代半ば	対象とする女性の年齢・ポジション・生活環境によって望むことが違うため、一重に「これ」という表現は難しいが、私たちの年齢の人間から年下の女性に言いたいことは、会社を守るため、みんなの生活を守るためにいろいろなものを犠牲にして働いていることを理解していただきたい。中には「必要悪」なこともあります。相手の立場を理解できる「心」を持ってもらいたいです。
〃	50代半ば	男性と張り合おうと方に力が入っている方を時折見かけます。基本的に男性と女性は違うと認識し、それぞれのいい部分を互いに尊重するようにしたい。
製造業	50代	出産や乳児期の育児は女性にしかできません。その時期がきたとき、あるいはその後どのように仕事を続けていくのか、ライフプラン、キャリアプランをしっかりと持ってもらいたいです。
〃	50代	一通りのスキルは必要ですが、その上に職場でも、ビジネスの場でも自分をお母さんの存在にポジションングできるような方が成功しているように思う。やはりホスピタリティが大切なのは。
〃	40代半ば	専門性を身につけ、視野を広げることができれば活躍の場はまだまだ広がると思う。ただし結婚・出産などどうしても女性に負担がかかってしまうため、社会でバックアップするシステムも同時に作らなければ女性だけに何かを望むのは酷なのでは。
〃	40代前半	女性だからという甘えの払拭。スキルの飽くなき向上努力。
〃	30代前半	女性ならではのライフイベント（出産など）を会社として支援していく仕組みを整えていくことは重要だが、権利意識が先に立って、往々にして義務を果たしていない方を見かける。その点を心に留めておいてもらいたい。

業種	年齢層	自由回答
製造業	40代前半	女性の持つ強みを活かすこと。仕事に対する覚悟を持つこと。
〃	40代前半	プロフェッショナル意識をキャリアや職制に関わらずもっと持ってほしい。自らの職務の範囲を狭義に捉えずに広義に捉えること。また、その時に自らの果たす責任や役割について限定的に考えないクセをつけると、チャンスと出会える可能性がもっと増えるのではないかと思う。
〃	30代前半	女性社員で社会に活躍している人もいれば、そうでない人もいる。特に男性が女性に活躍を望まなくても、活躍したいと思っている女性社員は自ら活躍できる場を見つけていると思う。男性でも働いてはいるが社会で活躍しているか？というところじゃない人もいるのでは。
運輸業	30代半ば	積極的な発言・行動を実践していただきたい。
〃	40代半ば	職場で泣かない。人の好き嫌いを仕事上に出さない。
〃	50代前半	バブル期の総合職女性社員は「男性に負けない」という使命感みたいなテンションの方が多かったように思う。昨今は受け入れ側も成熟したためか自然体の方が多く、女性がチームリーダーになっても違和感はない。ただせっかくのスキルを持ちながら、現状に甘んじている方も見受けられる。自らがロードマップを作り、長期的なキャリアビジョンを書ける女性社員を待っています。
〃	40代	自律心を持つこと。「女性だから」という甘えを自ら断ち切ること。
〃	20代	女性のライフサイクルの中で、一時的に働きづらくなることを後ろめたく思わないでほしい。(出産・育児等)女性だけの問題ではなく、男性もそのことを理解する必要がある。女性だからという先入観は持たないでほしい。
〃	40代後半	ビジネス社会で闘い抜くための能力的要件と行動様式を身につけてほしい。
〃	30代	女性社員が精神的にも経済的にもしっかりと自立することができるよう、意識を持って働くことが大事だと思う。
電気・ガス業	40代前半	景気が低迷し、とかく「癒し」が求められる時代こそ、女性の持つ「柔らかさ」や「華やかさ」が求められるのではないか。これは男性より女性が優位となる特性であり、その優位性を発揮する時代であると思う。一方、女性社員だから、男性社員だからという観点で会社や職場が望むことが変わるわけではなく、職場や会社の目標を達成するため、自分は何ができるか、何をなすべきかを考え、行動することが重要なのではないか。
不動産業	30代後半	時短勤務やフレキシブル勤務形態などの会社側の制度の前提があった上で、結婚や出産などの個人的なライフイベントに関わらず、継続的に勤務していくという意欲と姿勢。模範となる女性上司の増加。
サービス業	40代半ば	育児休業で1~1.5年休んだ後に正社員として復帰という女性社員も増えているが、復帰後の時短勤務や勤務部署に注文をつける女性も多くいる現状で、できる限り配慮はするが特別扱いほしくない会社の姿勢を理解してほしい。出産は究極の自己都合であり、自分自身や家族の中で解決すべき問題であることも認識してほしい。
情報・通信	40代半ば	当社は外資で約半数が女性社員であるため、特別望むことはないが、日系企業などで考えると、特に自分を限定することなく、やりたいことには前向きにチャレンジしていく精神を大切にしてもらいたいと思う。私の今までの上司に二人女性がいて、お二人とも非常に優秀で、精神的にも強く、勉強になる。男性との能力差などないのだから、自分で自分を限定しなければ大丈夫だと思う。

業種	年齢層	自由回答
情報・通信	30代	「女性である」「妻である」「母である」ということが何よりのスキルであり、男性には持てないコミュニケーション力を持っている気がする。その上で語学力や男性に負けない専門的スキルを身につけて、男性を動かせる存在になってほしい。また、女性社員というよりむしろ社会、会社側に望むことだが、出産、育児と仕事を両立できる環境を充実させ、女性の選択肢の幅を広げられるようにしてほしい。
〃	40代前半	オヤジになるな！男性社会に溶け込んで女性社員が総オヤジ化すると、結局女性社員がいるのに、古き男社会時代の変わらぬ風土が残り、組織から幅のある発想が出ない。現実は多くがオヤジ化している。（つまり男性か女性かという区別をすることにあまり意味がない状況になっているかも）
〃	30代後半	女性社員だから、こうしてほしいということは特にはない。強いて言えば、後輩の世話と後進の指導。優れた能力があって、一人の力で結果を出すスーパー社員はいるのだが、部下などチームをまとめて大きな成果を出した女性社員は少ないように思う。男性の上司（先輩）よりも女性の上司（先輩）に話を聞いてもらいたい若手社員もたくさんいると思うので、是非彼女達に続くような人材を育ててほしい。
〃	40代半ば	肩の力を抜いて仕事をすれば良いと思う。
金融業	30代	女性社員の多くに「私はここまででいい」「（分かっているけど）指示を受けていないからやらない」という様な業務に対するラインを決めつけてしまっているケースが散見される。もちろん個人差はあるものの、まずは仕事に対する最低限の意識を持たない限り女性社員が広く活躍することは難しいのではないかな。
〃	40代前半	男性とまったく同じ仕事をする事は不可能であり、男性にはなく女性にある強みを活かして、男性と相互補完することを常に考え、男性陣とうまくチームを組むと最高のパフォーマンスが期待できると思う。

【まとめ】

今回はアンケート調査についての時間が限られていたため、ご協力いただいた方の回答者数、業種、企業規模に若干の偏りがみられた。企業規模や業種・社歴の長さなどにより、どうしても男性中心でやってきた過去の経緯や、時代のニーズに合わせられない職場の実際なども窺えた。また、女性社員の活躍の実際や将来について、自由回答していただいたご意見は、業種や回答者の年齢・立場により、女性と男性を区別する必要がないという考えから、特性・能力の違いを活かすべきであるなどさまざまであった。しかしそれらは、これから女性が活躍していく上で、素直に受け止めるべきことや自ら検討し行動に活かしていく必要のあること、私たち女性へのエールなど、大変参考になるものばかりである。今回の調査はさらに第二弾、また女性からの視点をまとめたアンケートなど、継続して発展させていきたい。

（文責・松本）